

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, HUMAN RELATION, DAN
PENGHARGAAN NON-FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di BPD DIY Syariah)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

MUHAYYIJAH FIL QURBAH SHOOLIAH

NIM: 19108020040

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH LOCUS OF CONTROL, HUMAN RELATION, DAN
PENGHARGAAN NON-FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA
KARYAWAN**

(Studi Kasus di BPD Syariah Yogyakarta)



SKRIPSI

**DIAJUKAN KEPADA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
SEBAGAI SALAH SATU SYARAT MEMPEROLEH GELAR
STRATA SATU DALAM ILMU EKONOMI ISLAM**

OLEH:

MUHAYYIJAH FIL QURBAH SHOOLIHAH
NIM: 19108020040

DOSEN PENGAMPU MATA KULIAH:

DRS. AKHMAD YUSUF KHOIRUDDIN, S.E., M.SI.
NIP: 19661119 199203 1 002

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2023

HALAMAN PENGESAHAN



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 550821, 512474 Fax. (0274) 586117 Yogyakarta 55281

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : B-541/Un.02/DEB/PP.00.9/04/2023

Tugas Akhir dengan judul : **PENGARUH LOCUS OF CONTROL, HUMAN RELATION, DAN PENGHARGAAN NON-FINANSIAL TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI BPD DIY SYARIAH)**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAYYIJAH FIL QURBAH SHOOLIHAH
Nomor Induk Mahasiswa : 19108020040
Telah diujikan pada : Selasa, 28 Februari 2023
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR



Ketua Sidang

Dr. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si.
SIGNED

Valid ID: 642a6f6033ff



Penguji I

Farid Hidayat, S.H., M.S.I.
SIGNED

Valid ID: 6423e6d10309



Penguji II

Fitri Zaelina, S.EI., M.E.K
SIGNED

Valid ID: 641908970c9a



Yogyakarta, 28 Februari 2023
UIN Sunan Kalijaga
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Afdawaira, S.Ag., M.Ag.
SIGNED

Valid ID: 662a7733977d2

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI



**KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS
ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Marsda Adisucipto Telp. (0274) 515856 Yogyakarta 55281

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada:

Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamualaikum wr. wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi Saudara:

Nama : Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah

NIM : 19108020040

Judul Skripsi : "Pengaruh Locus of Control, Human Relation, dan Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPD DIY Syariah)"

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan/Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam bidang ilmu ekonomi.

Dengan ini saya mengharap agar skripsi tersebut di atas dapat segera dimunaqosyahkan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Pembimbing


Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si
NIP. 19661119 199203 1 002

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah

NIM : 19108020040

Prodi : Perbankan Syariah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Locus of Control, Human Relation, dan Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPD DIY Syariah)" adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *body note* dan daftar pustaka. Apabila lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Yogyakarta, 20 Februari 2023

Penyusun



Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah
NIM. 19108020040

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah
NIM : 19108020040
Prodi : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*non-exclusive royalty free right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

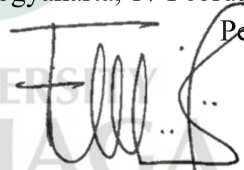
“Pengaruh Locus of Control, Human Relation, dan Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPD DIY Syariah)”

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta berhak menyimpan, mengalihmedia, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Penyusun



Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah
NIM. 19108020040

HALAMAN MOTTO

○ “Ojo waleh dadi wong apik” ○

“Jangan bosan jadi orang baik”



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur kepada Allah SWT. atas nikmat dan hidayah-Nya sehingga proses panjang dalam penyusunan tugas akhir ini mampu terselesaikan. Shalawat dan salam mudah-mudahan tercurahkan kepada Sang Kekasih semua hambanya yaitu Nabi Muhammad SAW.

Dengan ucapan hamdalah, skripsi ini saya persembahkan untuk

Keempat Orang Tua Tercinta

Bapak Alm. Murtadho dan Ibu Dewi Khodijah

Bapak Junaidi dan Ibu Jumiatin

Hanya karena perjuangan dan kekuatan doa beliau, semua langkah yang telah dan akan saya lalui bisa terlampaui dengan penuh berkah dan kenikmatan.

Untuk keluarga besar yang selalu mendoakan

Untuk sahabat-sahabat yang selalu mendukung penulis

Dan orang-orang yang pernah dan akan penulis temui

Serta untuk almamater tercinta

UIN Sunan Kalijaga

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

KEPUTUSAN BERSAMA

MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA

Nomo: 158 Tahun 1987

Nomor: 0543b/U/1987

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0532b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Sa'	š	Es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha'	ḥ	Ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha'	Kh	Ka dan Ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Es dan Ye

ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	De (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa'	ṭ	Te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa'	ẓ	Zet (dengan titik di bawah)
ع	'Ain	'	koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa'	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wawu	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	`	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

مُعَدَّة	Ditulis	<i>Muta'addidah</i>
عَدَّة	Ditulis	<i>'iddah</i>

C. Ta' Marbuttah

Semua *ta' marbuttah* ditulis dengan h, baik berada pada kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata kata (kata yang diikuti oleh kata sandang “al”). ketentuan ini tidak diperlakukan bagi kata-kata arab yang sudah

terserap dalam bahasa Indonesia, seperti shalat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	<i>Hikmah</i>
جزية	Ditulis	<i>Jizyah</i>
كرمة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya'</i>

D. Vokal Pendek dan Penerapannya

َ	Fathah	Ditulis	a
ِ	Kasrah	Ditulis	i
ُ	Dammah	Ditulis	u
فعل	Fathah	Ditulis	<i>Fa'ala</i>
ذكر	Kasrah	Ditulis	<i>Zukira</i>
يذهب	Dammah	Ditulis	<i>Yazhabu</i>

E. Vokal Panjang

1. Fathah + alif	Ditulis	<i>A</i>
جاهلية	Ditulis	<i>Jahiliyyah</i>
2. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>A</i>
تنسى	Ditulis	<i>Tansa</i>
3. Kasrah + ya' mati	Ditulis	<i>I</i>
كريم	Ditulis	<i>Karim</i>
4. Dhammah + wawu mati	Ditulis	<i>U</i>
فروض	Ditulis	<i>Furud</i>

F. Vokal Rangkap

1. Fathah + ya' mati	Ditulis	<i>Ai</i>
بينكم	Ditulis	<i>Bainakum</i>
2. Fathah + wawu mati	Ditulis	<i>Au</i>

قَوْل	Ditulis	<i>Qaul</i>
-------	---------	-------------

G. Vokal Pendek yang Berurutan dalam Satu Kata yang Dipisahkan dengan Apostrof

أَنْتُمْ	Ditulis	<i>A'antum</i>
أَعَدَّتْ	Ditulis	<i>U'iddat</i>
لِئِنْ شَكَرْتُمْ	Ditulis	<i>La'in syakartum</i>

H. Kata Sandang Alif + Lam

1. Bila diikuti huruf *qamariyah* maka ditulis menggunakan huruf awal “al”.

الْقُرْآن	Ditulis	<i>Al-Quran</i>
الْقِيَاس	Ditulis	<i>Al-Qiyas</i>

2. Bila diikuti huruf *syamsiah* maka ditulis sesuai dengan huruf pertama *syamsiah* tersebut.

السَّمَاء	Ditulis	<i>As-sama'</i>
الشَّمْس	Ditulis	<i>Asy-syams</i>

I. Penyusunan Kata-kata dalam Rangkaian Kalimat

ذَوِي الْفُرُوض	Ditulis	<i>Zawi al-furud</i>
أَهْلُ السُّنَّة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT. atas kasih dan sayang-Nya sehingga pada akhirnya kami dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan sebaik-baiknya. Shalawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada kekasih kita Nabi Muhammad SAW yang telah berjasa bagi kita sehingga kita dianggis dari alam penuh kebodohan menuju alam penuh keimanan dan keindahan yakni dengan adanya iman dan Islam.

Dalam penyusunan tugas akhir ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan serta motivasi dari berbagai pihak. Maka dari itu dengan segala kerendahan hati dan ta'dzim kami, terima kasih sebanyak-banyaknya kami sampaikan kepada pihak-pihak yang telah membantu dan mendukung dalam penyusunan skripsi ini khususnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Phil Al Makin, S.Ag., M.Ag. selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta beserta semua jajarannya;
2. Bapak Dr. Afdawaiza S.Ag., M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
3. Ibu Dr. Ruspita Rani Pertiwi, S.Psi., M.M. selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah UIN Sunan Kalijaga beserta semua jajarannya;
4. Bapak Jauhar Faradis, S.H.I., M.E.I. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memotivasi kami agar selalu menjadi mahasiswa yang rajin, tidak menunda waktu serta unggul dalam segala bidang.
5. Bapak Drs. Akhmad Yusuf Khoiruddin, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan banyak ilmu serta motivasi kepada saya dalam proses penyusunan skripsi dari proses paling awal hingga skripsi ini selesai.
6. Seluruh Dosen Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kalijaga yang telah memberikan wawasan dan ilmu pengetahuan selama menempuh bangku perkuliahan.
7. Keempat orang tua tercinta Bapak Alm. Murtadho dengan Ibu Dewi Khodijah dan Bapak Junaidi dengan Ibu Jumiatin yang telah membesarkan penulis

dengan penuh kasih sayang dan telah menjadi sumber segalanya sampai saat ini. Tiada balasan selain bakti untukmu.

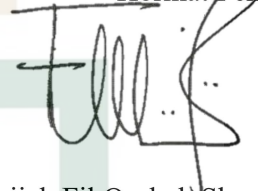
8. Kakak-kakak saya tercinta Mbak Nira, Mbak Roi, dan Mas Adhim yang telah menyayangi, membantu, mengarahkan, dan membimbing saya.
9. Sahabat-sahabat saya dari bayi, Ciluk dan Mbambet yang seperti keluarga sendiri selalu mensupport dalam segala hal dan menjadi tempat bercerita tentang segala hal, cerewet demi kesehatan penulis.
10. Sahabat-sahabat saya dari Desa Tawang Sari, Bily, Pito, Dian, Arip yang selalu cerewet akan kelanjutan penulisan skripsi, membuat lelucon agar tertawa di tengah keriwahan duniawi, mengingatkan tentang kesabaran, kesetiaan, akhirat, dan memberikan nasehat-nasehat out of the box.
11. Sahabat-sahabat saya sejak menjadi maba, Niya, Shafira, Nadifa, Arinda Rahmadiani, Hanafi, Bashori, Aziz yang menjadi seperti keluarga sendiri selalu mensupport kami dalam segala hal dan selalu menemani dalam keadaan apapun dan dimanapun.
12. Sahabat pigenak-pigenik, Niya, Dyna, Azil, Bashori yang selalu mensupport dan menyempatkan waktunya dalam hal liburan di tengah kesibukan perkuliahan.
13. Teman-teman seangkatan selama 45 hari di Kopeng, Falen, Fara, Tupik, Roni, Dika, Munya yang memberikan pengalaman baru, cerita baru, warna baru, menambah keseruan dalam mengeksplor Jogja.
14. Teman konsultasi Lina Litaskunu, Musyaropah, Tia, Wildan Kamiel yang selalu ada disaat penulis kebingungan.
15. Masih banyak lagi teman dan sahabat yang selalu mensupport penulis yang tidak bisa disebutkan namanya satu persatu.
16. Pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan tugas akhir ini, responden yang rela meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian penulis.
17. Keluarga besar PS B khususnya dan seluruh mahasiswa PS angkatan 2019 yang selalu menjadi inspirasi kami, teman seperjuangan selama 4 tahun kebersamaan di bangku perkuliahan. Semoga kita sukses sesuai apa yang dicita-citakan.

18. *Last but not least, I wanna thank me, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting, I wanna thank me for always being a giver and trying to give more than I receive, I wanna thank me for trying do more right than wrong, I wanna thank me for just being me at all times.*

Semoga Allah SWT. senantiasa membalas semua kebaikan mereka dengan nikmat yang lebih berkah dan sempurna. Akhir kata penulis menyadari bahwa penelitian ini masih sangat jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik dan saran serta perkembangan dari penelitian ini sangat diharapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Semoga bermanfaat. *Aamiin.*

Yogyakarta, 17 Februari 2023

Hormat Penyusun



(Muhayyijah Fil Qurbah Shoolihah)

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK.....	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PERSEMBAHAN	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....	ix
KATA PENGANTAR	xiii
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
ABSTRAK.....	xxii
<i>ABSTACT</i>	xxiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	10
A. Kerangka Teori.....	10
1. Etos Kerja	10
2. <i>Locus of Control</i>	16
3. <i>Human Relation</i>	20
4. Penghargaan Non-finansial.....	23
B. Telaah Pustaka.....	29
C. Pengembangan Hipotesis	34

1.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> terhadap Etos Kerja	34
2.	Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Etos Kerja	35
3.	Pengaruh Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja.....	35
D.	Kerangka Pemikiran	36
BAB III	METODE PENELITIAN.....	38
A.	Jenis dan Sifat Penelitian.....	38
B.	Metode Pengumpulan Data	38
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	39
D.	Definisi Operasional Variabel	40
E.	Teknik Analisis Data	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	49
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
B.	Profil Responden	49
C.	Uji Instrumen Data	51
1.	Uji Validitas.....	51
2.	Uji reliabilitas	56
D.	Uji Asumsi Klasik	57
1.	Uji Normalitas.....	57
2.	Uji Multikolinieritas	58
3.	Uji Heteroskedastisitas	60
E.	Uji Regresi Linier Berganda.....	61
F.	Uji Hipotesis	64
1.	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	64
2.	Uji F	65
3.	Uji T	67
G.	Pembahasan	70
1.	Pengaruh <i>Locus of Control</i> (X1) terhadap Etos Kerja (Y) Karyawan BPD DIY Syariah.....	71
2.	Pengaruh <i>Human Relation</i> terhadap Etos Kerja Karyawan BPD DIY Syariah.....	72
3.	Pengaruh Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja Karyawan BPD DIY Syariah.....	74
BAB V	PENUTUP.....	76

A. Kesimpulan.....	76
B. Keterbatasan Penelitian	76
C. Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xxiv



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Skala Likert	39
Tabel 2 Pengukuran Variabel.....	41
Tabel 3 Jenis Kelamin Responden	49
Tabel 4 Lama Bekerja Responden	50
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Locus of Control.....	51
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Human Relation.....	52
Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan Non-finansial	53
Tabel 8 Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja	54
Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas	56
Tabel 10 Hasil Uji Normalitas	58
Tabel 11 Hasil Uji Multikolinieritas	59
Tabel 12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	60
Tabel 13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	62
Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi	64
Tabel 15 Hasil Uji F.....	66
Tabel 16 Hasil Uji t.....	67
Tabel 17 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	70



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran..... 37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	xxiv
Lampiran 2 Data Jawaban Kuesioner Responden.....	xxix
Lampiran 3 Hasil Olah Data Menggunakan SPSS 25.....	xxxiii
Lampiran 4 Surat Telah Melakukan Penelitian.....	1
Lampiran 5 Dokumentasi.....	li
Lampiran 6 Curriculum Vitae (CV).....	lii



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan sebelumnya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan BPD DIY Syariah. Pengambilan sampel dari penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Data dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara. Data primer dalam penelitian ini menggunakan 35 kuesioner yang dapat diolah. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software IBM SPSS 25.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial berpengaruh terhadap etos kerja. Adapun secara parsial menunjukkan variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap etos kerja, sedangkan variabel *human relation* dan penghargaan non-finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.

Kata Kunci: *Locus of Control*, *Human Relation*, Penghargaan Non-finansial, Etos Kerja



ABSTACT

This study aims to determine the effect of locus of control, human relations, and non-financial rewards on the work ethic of BPD DIY Syariah employees. This research is quantitative in nature with the aim of testing the hypotheses that have been previously determined. The population of this study are all BPD DIY Syariah employees. Sampling from this study was using purposive sampling technique. The data in this study were obtained through distributing questionnaires and interviews. The primary data in this study used 35 questionnaires that could be processed. The analytical method used is multiple linear regression analysis using IBM SPSS 25 software.

The results of this study indicate that simultaneously, locus of control, human relations, and non-financial rewards have an effect on work ethic. Partially, it shows that the locus of control variable has a significant effect on work ethic, while the human relations variable and non-financial rewards have no significant effect on the work ethic of BPD DIY Syariah employees.

Keywords: Locus of Control, Human Relations, Non-financial Rewards, Work Ethic



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Bank syariah ialah lembaga usaha dengan memiliki bidang jasa yang bergerak dalam keuangan dengan berprinsip kepada prinsip-prinsip syariah. Pada Undang-Undang Nomor 21 pada tahun 2008, menyatakan bahwasannya bank syariah ialah perbankan dengan melayani segala aktivitas keuangan yang mengacu pada prinsip-prinsip hukum dalam islam dan telah tertera didalam peraturan Majelis Ulama Indonesia (OJK, n.d.). OJK sendiri telah mencatat *market share* perbankan syariah di Indonesia sampai bulan Agustus tahun 2022 mencapai 7,03%. Oleh karena Dengan pertumbuhan angka yang terhitung tinggi tersebut, dengan harapan agar bisa dalam menaikkan partisipasinya untuk membentuk stabilitas ekonomi yang kuat.

Industri dalam sebuah bank dengan sistem syariah sebenarnya dijalankan berdasarkan prinsip dan sistem syariah (Prabowo & Jamal, 2017). Seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, bahwa perbankan syariah ialah badan keuangan dengan memiliki prinsip berpegangan teguh pada kaidah islam yang merupakan perkembangan dengan didasarkan dari Al-Quran. Ada berbagai cara yang bisa diterapkan salah satunya ialah perkembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kinerja atau produktivitas dalam perbankan syariah. Pada saat ini penuh tantangan dalam melakukan hal apapun, perbankan syariah memerlukan SDM yang ahli, kompeten, dan terampil yang kemudian dari situlah

perbankan akhirnya mampu dalam merespon persaingan yang ketat (Soetjipto, 2008). SDM merupakan salah satu komponen yang sangat penting untuk meningkatkan profit perusahaan (Saputra & Arliz, 2016). Jika perusahaan hanya terfokus dalam penjualan produk dan jasa tentu akan menjadi sebuah ketertinggalan. Sumber daya manusia sendiri ialah termasuk dalam sebagian asset berharga yang mampu dimiliki perusahaan. Sumber daya manusia ialah yang mampu bergerak sekaligus menggerakkan sumber daya yang lain. Sehingga, perusahaan dituntut untuk mampu menciptakan sumber daya manusia yang lebih profesional karena hal itulah yang akan menjadi bentuk ulasan objek unggul dalam persaingan secara global. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas (Adibah, 2014). Perusahaan dapat merespon, berkembang, dan maju dalam persaingan yang ketat pada era sekarang ini apabila perusahaan dapat meningkatkan efisiensi, kinerja serta produktivitas sumber daya yang ada (Suryani & Aji, 2020).

Dalam ilmu manajemen, karyawan memiliki peran penting dalam sebuah perusahaan. Perusahaan yang anggota atau karyawannya mampu bekerja maksimal, maka perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dalam hal ini, karyawan dituntut untuk mampu melakukan pekerjaan yang telah dibebankan dengan baik dan maksimal, seperti pengoptimalan waktu bekerja, jujur, disiplin. Hal itulah yang mampu menggapai hasil dari sebuah pekerjaan dengan bagus serta membahagiakan. Dalam upaya menggapai hasil pekerjaan secara optimal dan baik, maka pada diri karyawan harus terdapat etos kerja atau semangat yang tinggi dalam bekerja agar karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan efisien serta efektif.

Dalam menjadikan keberhasilan pada tingkat personal maupun perusahaan, faktor yang memengaruhi ialah etos kerja. Oleh karena itu, agar perusahaan bisa berkembang serta melakukan persaingan dengan perusahaan yang sejenisnya, maka etos kerja yang tinggi sangat dibutuhkan dalam setiap pribadi karyawannya.

Etos kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. *Locus of control* atau dengan kata lain dikenal dengan sebutan tanggung jawab personal, hubungan yang terjalin dengan baik dan harmonis antar karyawannya, penghargaan non-finansial merupakan sebagian dari banyaknya faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawan. *Locus of control* sangat penting bagi karyawan karena hal itulah yang merupakan bagian dari kepercayaan seseorang mengenai apa yang sudah terjadi kepada dirinya sendiri ialah karena terjadi timbal balik dari apa yang telah dilakukannya kemarin, baik itu positif maupun negatif.

Human relation dikatakan sebagai hubungan yang manusiawi yang berfokus pada tindakan. Dalam menumbuhkan *human relation* dibutuhkan karyawan yang dapat mengerti sifat kemanusiaan dan juga menghargai orang lain. Peran *human relation* sangat penting dalam membantu mencapai tujuan perusahaan. Hubungan antar karyawan yang terjalin baik dan harmonis maka dapat meningkatkan komunikasi dalam hal pikiran, perasaan, kerja sama dalam melakukan pekerjaannya. Dengan begitu, akan tercipta perasaan pengertian dan kerja sama yang baik yang akan dengan mudah memperlancar suatu perusahaan untuk menggapai sebuah tujuan yang sebelumnya sudah ditetapkan. Dengan demikian, *human relation* perlu ditingkatkan bagi seluruh karyawan dalam

perusahaan sehingga dengan begitu diharapkan perusahaan mampu meningkatkan etos dan kinerja karyawannya. Dengan kata lain, *human relation* termasuk dalam salah satu bagian yang mampu memberi pengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Beberapa faktor-faktor lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap etos kerja adalah faktor penghargaan non-finansial. Penghargaan non-finansial termasuk dalam hal yang penting karena dengan hal itu perusahaan mampu mempertahankan karyawan yang berpotensi baik. Dengan penghargaan non-finansial, karyawan diharapkan akan tetap loyal bekerja untuk perusahaan. Tanpa adanya penghargaan atau kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan karyawan, hal itu dapat membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, penghargaan non-finansial termasuk dalam bagian yang mampu memberi pengaruh terhadap etos kerja karyawan.

Dengan diadakannya penelitian pada topik ini memiliki tujuan agar dapat menambah pengetahuan bagaimana pengaruhnya dari locus of control, human relation, serta penghargaan non-finansial dari etos kerja para karyawan BPD DIY Syariah, baik secara simultan atau parsial.

Desi Permata Sari (2018) melakukan penelitian yakni dengan mengemukakan bahwasannya locus of control menunjukkan efek atau dampak positif terkait kinerja para karyawan. Pengendalian diri yang baik dan tanggung jawab penuh atas apa yang dikerjakan seorang karyawan terhadap perusahaan mampu meningkatkan etos kerja mereka. Menurut Mansur Tanjung (2020)

terhadap penelitian yang sudah dilakukan mengemukakan bahwa etos kerja dapat dipengaruhi oleh *human relation* secara positif. Hubungan antar karyawan yang terjalin dengan baik mampu meningkatkan etos kerja karyawan demi terciptanya keharmonisan dan tercapainya tujuan perusahaan. Berbeda dan berlawanan dengan penelitian dari Frischa Dwi Suryani dan Tony Seno Aji (2020) yang mengemukakan bahwa *human relation* tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja. Hal itu bisa dikarenakan oleh karyawan yang lebih menyukai bekerja secara individu dan tidak bergantung pada karyawan yang lain. Pada penelitian lainnya Veronica Mercy., et al (2018) yang mengemukakan bahwasannya pembayaran non-finansial memberikan efek yang positif serta relevan terkait kinerja para karyawan. Hal itu mampu menjadikan motivasi bagi karyawan agar semakin giat dalam bekerja. Jika termotivasi, maka bisa berpengaruh baik pada produktivitas kerjanya.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya di atas, *human relation* merupakan salah satu faktor yang mengalami perbedaan hasil penelitian dengan hasil penelitian yang lain dan mengungkapkan memiliki pengaruh yang relevan serta positif. Selain itu, masih sedikit yang meneliti pengaruh etos kerja berdasarkan *locus of control* dan penghargaan non-finansial. Kesenjangan yang lainnya adalah terletak pada variabel dependennya, seperti penelitian yang dilakukan oleh Desi Permata Sari (2018) dan Veronica Mercy (2018) yang bervariasi dependen kinerja pada karyawan. Gap lain juga terletak pada objek penelitian. Dikarenakan terdapat kesenjangan terhadap hasil dari penelitian sebelum yakni mengenai faktor atau aspek *human relation*, masih sedikitnya yang menggunakan variabel *locus of control* dan penghargaan non-finansial, variabel dependen serta objek penelitiannya

maka peneliti memilih untuk menggunakan variabel *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial pada penelitian yang sedang dilaksanakan ini dan objeknya adalah BPD DIY Syariah.

Berlandaskan pernyataan tersebut, bahwasannya peneliti memiliki ketertarikan dalam melaksanakan penelitian mengenai *locus of control*, *human relation*, dan *non-financial rewards* terhadap etos kerja para karyawan yang bekerja di BPD DIY Syariah yang diberi judul “Pengaruh *Locus of Control*, *Human Relation*, Dan Penghargaan Non-finansial terhadap Etos Kerja Karyawan (Studi Kasus di BPD DIY Syariah).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja?
2. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
3. Apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?
4. Apakah penghargaan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Menguji dan menganalisis apakah *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial berpengaruh secara simultan terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.
- 2 Menguji dan menganalisis apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.
- 3 Menguji dan menganalisis apakah *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.
- 4 Menguji dan menganalisis apakah penghargaan non-finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan penelitian yang akan dilakukan, penulis berharap agar hasil dari penelitian ini bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi instansi yang bersangkutan

Sebagai bahan acuan untuk membantu manajemen dalam meningkatkan etos kerja karyawannya serta memberikan masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen.

2. Bagi penulis

Sebagai alat berpikir ilmiah berdasarkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia perbankan syariah.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran bagi para peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik penelitian ini.

E. Sistematika Penelitian

Sesuai dengan panduan penulisan skripsi yang telah ditetapkan di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, maka bahasan dalam skripsi ini dikelompokkan menjadi lima bab. Sistem penulisan dalam penelitian ini terdiri dari:

Bab pertama adalah bagian pengantar atau pendahuluan. Pada bagian ini dijelaskan mengenai argumentasi atau alasan pentingnya penelitian yang dilakukan yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan yang memudahkan pembaca untuk meninjau komponen penelitian.

Bab kedua adalah bagian tinjauan pustaka. Bagian ini memuat landasan teori yang menjabarkan teori-teori yang mendukung hipotesis peneliti, penelitian terdahulu yang meliputi kajian-kajian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam kaitannya dengan topic yang diteliti oleh peneliti, kerangka teori, serta hipotesis penelitian.

Bab ketiga adalah bagian metode penelitian. Bagian ini menjelaskan tentang teknik yang diterapkan dalam penelitian, meliputi jenis dan sifat penelitian, sumber data, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, definisi operasional

variabel, skala pengukuran, dan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian.

Bab keempat adalah bagian hasil dan pembahasan. Pada bab empat ini menjelaskan tentang gambaran umum atau deskripsi objek penelitian, hasil pengumpulan data, profil responden, hasil pengujian instrumen, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, pembahasan serta interpretasi terkait dengan hasil pengolahan data yang telah dilakukan.

Bab kelima adalah bagian terakhir yang berisi penutup. Bagian ini berisi tentang kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian yang disertai pula dengan saran-saran atau masukan untuk pihak-pihak tertentu.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berlandaskan penelitian berbasis kuesioner serta wawancara yang membahas tentang etos kerja karyawan BPD DIY Syariah, peneliti menyimpulkan sebagai berikut:

1. *Locus of control* mempunyai dampak besar terkait dengan etos kerja karyawan. Karyawan dengan mempunyai *locus of control* yang maksimal mempunyai etos kerja yang sangat kuat seiring berkembangnya tanggung jawab mereka.
2. *Human relation* tidak memiliki pengaruh yang relevan terkait dengan etos terhadap kerja. Oleh karena itu, semakin tinggi atau rendahnya *human relation* tidak akan terlalu berdampak terhadap etos kerja karyawan BPD DIY Syariah.
3. Penghargaan non-finansial tidak memiliki dampak yang berarti terhadap etos kerja. Hasilnya, dari analisis data dan wawancara bahwa karyawan BPD DIY Syariah semakin rendah atau tingginya penghargaan non-finansial maka tidak memberikan pengaruh terhadap etos kerja karyawannya .

B. Keterbatasan Penelitian

Meskipun penelitian ini difokuskan pada karyawan BPD DIY Syariah, namun terdapat beberapa kendala dan tantangan yang harus peneliti

lampau. Berikut tantangan serta kendala yang ditemukan pada saat melaksanakan penelitian yakni:

1. Walaupun masih banyak lagi aspek atau variabel yang perlu didiskusikan agar dapat memahami faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap etos kerja, peneliti hanya fokus dalam *locus of control*, *human relation*, dan penghargaan non-finansial.
2. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner dan wawancara satu karyawan untuk pengumpulan datanya. Karena keterbatasan informasi yang diperoleh, diperkirakan akan lebih banyak metode pengumpulan data yang dapat digunakan selanjutnya agar menegaskan bahwasannya data yang ditemukan ialah benar, lengkap serta komprehensif.

C. Saran

Terdapat beberapa rekomendasi atau saran yang perlu peneliti buat berdasarkan temuan hasil penelitian pada pembahasan dari bab 1 sampai bab 5 guna memajukan lembaga yang bersangkutan dan dapat meningkatkan kualitas penelitian. Berikut ini adalah rekomendasi dan/atau saran tersebut:

1. Bagi BPD DIY Syariah diharapkan agar karyawan selalu diberikan kesempatan dalam meningkatkan keterampilannya agar dapat terus berkembang guna mencapai etos kerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dan bermanfaat untuk negara.

2. Peneliti selanjutnya harus menggunakan lebih dari sekedar alat serta variabel yang dipakai dalam proses penelitian ini. Dalam hal ini peneliti sangat mengharapkan kepada peneliti selanjutnya mampu mengidentifikasi, membuat, serta memperbanyak variabel tambahan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih tepat dan beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Adibah, A. W. (2014). *PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP ETOS KERJA KARYAWAN BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG KEDIRI*. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Adil, V. M., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4), 3733–3742.
- Akmalia, N. A. (2020). *PENGARUH LOCUS OF CONTROL (LOKUS KENDALI), SELF EFFICACY (EFIKASI DIRI), DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH MANDIRI WILAYAH BOGOR*.
- Bahrum, S., Alifah, S., & Mulyono, S. (2017). Rancang Bangun Sistem Informasi Survey Pemasaran dan Penjualan Berbasis Web. *Jurnal Transistor Elektro dan Informatika (TRANSISTOR EI)*, 2(2), 81–88.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Crider, A. B. (1983). *Psychology*. Scott Foresman.
- Djaliel, M. A. (2007). *Mazhab Syafi'i*. CV Pustaka Setia.

- Effendy, O. U. (1993). *Human Relations dan Public Relations*. Mandar Maju.
- Effendy, O. U. (2009). *Human Relation & Public Relation*. Mandar Maju.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Ginting, D. (2016). *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. PT Elex Media Komputindo.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Julianingtyas, B. Nu. (2012). Pengaruh Locus of Control, Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor. *Accounting Analysis Journal*, 1(1), 1–8.
- Juniariani, N. M. R., & Saputra, K. A. K. (2020). Internal Locus of Control dan Efek Computer Anxiety pada Kinerja Karyawan Keuangan. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5, 45–60.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2003). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Mansur, T. (2020). Peranan Human Relation Terhadap Etos Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tapan Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Akrab Juara*, 5.
- Marliani, M. D., Parengkuan, T., & Lengkong, V. P. K. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Manado. *Jurnal EMBA*, 4.

- Mehta, C. R., & Patel, N. R. (2013). *IBM SPSS Exact Tests*.
- Mondy, R. W. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Nabila, A., Sari Dewi, M., & Damanik, S. (2021). Tafsir Ayat-Ayat Tentang Motivasi Kerja. *Cybernetics: Journal Educational Research and Social Studies*, 2(1), 77–85. <http://pusdikra-publishing.com/index.php/jrss>
- Nasution, S. (2017). Variabel Penelitian. *Raudhah*, 5.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Eby, L. T. (2006). Locus of control at work: A meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 27(8), 1057–1087. <https://doi.org/10.1002/job.416>
- OJK. (n.d.). *No Title*. OJK. <https://www.ojk.go.id/id/kanal/syariah/tentang-syariah/pages/PBS-dan-kelembagaan.aspx>
- Prabowo, B. A., & Jamal, J. Bin. (2017). Peranan Dewan Pengawas Syariah terhadap Praktik Kepatuhan Syariah dalam Perbankan Syariah di Indonesia. *Jurnal Hukum IUS QUIA IUSTUM*, 24(1), 113.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Rahman, F. (2017). Konsep Kompensasi Tafsir Al Quran dan Hadist Pendekatan Tematik. *Jurnal Qolamuna*, 2, 236.
- Raw, & Siregar. (2005). *The Human Side of Organization*. Erlangga.
- Rivai, V., & Sagala, J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Rajawali Press.

- Rotter, J. B. (1966). Generalized Expectancies for Internal Versus External Control of Reinforcement. *Psychological Monographs*, 80.
- Sanjiwani, D. M. P., & Wisadha, I. G. S. (2016). PENGARUH LOCUS OF CONTROL , GAYA KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KINERJA AUDITOR Desak Made Putri Sanjiwani 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Ba. *ISSN: 2302-8556 E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 920–947.
- Saputra, A., & Arliz, N. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Sumut Cabang Syariah Medan. *Jurnal Manajemen STIE IBBI*, 26(1), 21–27.
- Sari, D. P. (2018). Pengaruh Locus Of Control, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Nagari Cabang Simpang Empat Pasaman Barat. *Jurnal Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7(1), 9–18.
<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.3>
- Sari, S. W. (2016). Pemberian Upah Pekerja Ditinjau Dari Upah Minimum Kabupaten Dan Hukum Ekonomi Islam. *Ahkam: Jurnal Hukum Islam*, 4(1), 123–140. <https://doi.org/10.21274/ahkam.2016.4.1.123-140>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pengembangan-keahlian* (6 ed.). Salemba Empat.
- Shihab, Q. (2002). *Tafsir Al-Misbah*. Lentera Hati.

- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2 ed.). BP STIE YKPN.
- Sinamo, J. (2011). *8 Etos Kerja Profesional Navigator Anda Menuju Sukses*. PT Spirit Mahardika.
- Siregar. (2000). *Definisi Etos Kerja*.
- Soetjipto, B. W. (2008). *Kisah Sukses Para Kampium SDM*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, F. D., & Aji, T. S. (2020). Pengaruh Human Relation, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan SDI Terhadap Etos Kerja Pegawai Bank Syariah. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3.
- Tasmara, T. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Gema Insani.
- Zuchairiny, A. (2008). Human Relation dalam Perspektif Islam. *Jurnal Hunafa*, 5(2), 189–200.